

SISTEM KERJA, PROSEDUR KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PTPN III

Juan Felix Hutabarat¹, Fenny Krisna Marpaung², Ayub Millennium Simare
Mare³, Fauzi⁴

Universitas Prima Indonesia^{1,2,3}

Universitas Islam Sumatera Utara⁴

fennykrisnamarpaung@unprimdn.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh sistem kerja, prosedur kerja, pengembangan karir dan produktivitas kerja pegawai PTPN III. Metode penelitian yang digunakan merupakan penelitian kuantitatif dengan populasi penelitian adalah seluruh karyawan PTPN III berjumlah 683 orang dengan sampel yang digunakan adalah 253 orang dengan *simple random sampling*. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan variabel sistem kerja, prosedur kerja dan pengembangan karir secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PTPN III. Simpulan, sistem kerja, prosedur kerja dan pengembangan karir dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Produktivitas Kerja, Prosedur Kerja, Sistem Kerja

ABSTRACT

This research aims to test and analyze the influence of work systems, work procedures, career development and work productivity of PTPN III employees. The research method used is quantitative research with the research population being all PTPN III employees totaling 683 people with the sample used being 253 people using simple random sampling. The data analysis method uses multiple linear regression. The research results show that the variables of work systems, work procedures and career development partially or simultaneously have a positive and significant effect on the work productivity of PTPN III employees. In conclusion, work systems, work procedures and career development can increase employee work productivity.

Keywords: Career Development, Work Productivity, Work Procedures, Work Systems

PENDAHULUAN

PTPN III merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang pengelolaan, pengolahan, dan pemasaran hasil Perkebunan.

Tabel 1.
Data Abesensi PTPN III Januari s/d Desember 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Kehadiran	Tidak Hadir	
			Jumlah	Izin	Sakit
Januari	695	25	16.15	878	347
Februari	692	25	16.2	844	256

Maret	692	25	15.725	1.178	397
April	694	25	16.123	784	443
Mei	690	18	10.987	957	476
Juni	685	25	15.806	920	399
Juli	683	26	16.401	1.136	221
Agustus	680	24	14.704	1.362	254
September	679	26	16.587	870	197
Oktober	683	26	16.035	1.424	299
November	686	25	15.692	1.137	321
Desember	686	25	15.988	797	365

Sumber: PTPN III, 2022

Bahwa dari bulan Januari 2022 sampai dengan Desember 2022 masih tingkatnya absensi karyawan dan masih adanya karyawan yang terlambat datang juga pulang kerja lebih awal, hal tersebut menandakan bahwa karyawan masih kurang disiplin dalam hal kehadiran. Penyebab karyawan tidak masuk kerja dan beberapa alasan yaitu merasa jenuh menjalani pekerjaan dalam kurun waktu lama, lingkungan kerja yang kurang menarik, pekerjaan yang kurang sesuai dengan keterampilan karyawan. Hal ini membuat jam kerja menjadi berkurang yang akan berakibat pada jumlah pekerjaan yang diselesaikan menurun, pekerjaan semakin menumpuk, dan pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Sistem kerja adalah serangkaian aktivitas – aktivitas yang terintegrasi dan dipadukan untuk menghasilkan suatu benda atau jasa kemudian menghasilkan kepuasan pelanggan atau keuntungan perusahaan (Prinanda Purnama et al., 2022). Pada sistem kerja di perusahaan, tidak semua karyawan mendapatkan perhitungan uang lembur sesuai dengan jumlah lembur yang ada. Selain itu karyawan sering mengalami pemberian pekerjaan di luar jam kerja. Jika pada pelaksanaannya karyawan tidak bersedia menjalankan lembur, karyawan dapat mendapatkan teguran dari pimpinan. Suatu perusahaan atau organisasi penting untuk menyusun sebuah prosedur kerja. Prosedur kerja adalah tata cara atau tahapan tentang bagaimana mengelola sebuah pekerjaan dengan baik dan benar. Pelaksanaan prosedur kerja akan efektif apabila ada komitmen diantara pihak-pihak yang terkait dalam organisasi, baik sebagai individu maupun kelompok untuk mematuhi dan menerapkan prinsip-prinsip prosedur yang ada (Arief & Nisak, 2022). Pada prosedur kerja di perusahaan, kurang teratur dengan menyatakan cara tata kerja yang terlalu rumit. Tidak hanya itu saja penambahan detail prosedur terlalu banyak dari pada yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.

Hal ini akan memperlambat kerja karyawan ketika ingin melakukan tugas, butuh waktu yang lama untuk membaca semua detail tersebut dan membuat tugas menjadi tertunda. Seharusnya cara penulisan prosedur dilakukan secara baik dan tidak menambah terlalu banyak detail serta membuat prosedur sederhana yang mudah diterapkan oleh karyawan. Pengembangan karier pegawai bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pegawai supaya produktivitas baik dan mencapai hasil yang optimal. Pengembangan karier pegawai dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi. Setiap anggota organisasi dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas, dan kuantitas pekerjaannya baik (Trisnawati, 2020).

Pada pengembangan karir, Untuk itu pelaksanaan program pengembangan karir akan memberikan kesempatan pada setiap pegawai/karyawan untuk lebih mengerti dengan pekerjaan yang dikerjakannya. Penghargaan terhadap penyelesaian pekerjaan

yang didelegasikan oleh pimpinan akan memberi dorongan kepada setiap karyawan/pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja termasuk karyawan/pegawai PTPN III. Pengembangan karir diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja masing-masing pegawai/ karyawan, namun yang terjadi selama ini kepentingan pribadi menutupi tujuan karir yang akan meningkatkan produktivitas kerja seperti mencari perhatian atasan, bekerja sendiri, sering menunda pekerjaan dan bekerja dengan paksaan yang menyebabkan hasil kerja tidak optimal. Beberapa penelitian terdahulu oleh (Arief & Nisak, 2022) dengan hasil penelitian variabel prosedur kerja dan kompetensi tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktifitas karyawan. Sedangkan variabel kepuasan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan. Pada penelitian oleh (Aziz et al., 2022) dengan hasil penelitian sistem kerja dan prosedur kerja secara parsial dapat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai dan (Trisnawati, 2020) dengan hasil penelitian pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.

KAJIAN TEORI

Sistem Kerja

Sistem kerja adalah kumpulan tugas yang beroperasi bersama untuk menghasilkan produk atau layanan yang menghasilkan uang bagi perusahaan atau organisasi. Ada hubungan antara kebiasaan kerja manusia dan alat atau perlengkapan yang digunakan, dan dampak ini dapat dilihat dalam sistem kerja. Ada sejumlah komponen pemersatu yang membantu menyatukan orang dan alat untuk membangun sistem kerja yang terpadu (Gustriandi & Gultom, 2022). Indikator untuk mengukur sistem kerja adalah efektif, efisien, handal, fleksibel, sederhana (RIzal & Mujanah, 2021).

Prosedur Kerja

Prosedur kerja adalah suatu rangkaian dari tata kerja yang saling berhubungansatu dengan yang lain dimana terlihat adanya suatu urutan tahap demi tahap dan jalan yang harus ditempuh dalam rangka menyelesaikan suatu bidang tugas (Fau, 2019). Indikator prosedur kerja yaitu kemudahan dan kejelasan, efisiensi dan efektivitas, keselarasan, keterukunan, dinamis (Arief & Nisak, 2022).

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan perusahaan untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat, tersedia saat dibutuhkan (Perteka et al., 2020). Indikator pengembangan karir yaitu prestasi kerja, kesempatan, kerjasama, kesetiaan, peluang (Trisnawati, 2020).

Produktivitas Kerja

ialah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu (Supendy & Harsum, 2019). Indikator produktivitas kerja yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, sikap kooperatif (Abdul & Saleh, 2019).

Hubungan Sistem Kerja dan Produktivitas

Jika sumber daya manusia perusahaan memiliki pengaruh terhadap sistem kerja, tingkat stres dan komunikasi karyawan, dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan

atau kegagalan perusahaan. Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh ketiga faktor ini, yang memiliki dampak saling menguatkan (Gustriandi & Gultom, 2022).

Hubungan Prosedur Kerja dan Produktivitas

Menjalankan prosedur sesuai standar akan memberikan dampak yang positif bagi kemajuan organisasi. Standar operasional Prosedur akan memudahkan bagi pegawai dalam setiap pekerjaannya serta dapat menelaraskan pegawai sehingga mempunyai satu tujuan satu komando atau perintah didalam pekerjaan pegawai tersebut (Fau, 2019).

Hubungan Pengembangan Karir dan Produktivitas

Dengan adanya program pengembangan karir maka akan diharapkan meningkatkan semangat kerja dan gairah kerja sehingga memacu pegawai dalam berkompetisi yang sehat sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan/pegawai (Supendy & Harsum, 2019).

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini berdasarkan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015) bahwa pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan sifat eskplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah 686 karyawan PTPN III. Untuk menentukan sampel dari populasi yang dapat menggunakan rumus slovin, yaitu:

$$x = \frac{n}{1 + ne^2}$$

Keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : persen kelonggaran ketidak telitian (0,05)

maka dalam penelitian ini didapat hasil sebanyak:

$$n = \frac{686}{1+686 \times 0.05^2} = 252.67 = 253 \text{ orang}$$

Maka dapat diberikan kesimpulan bahwa sampel yang digunakan adalah 253 orang berdasarkan perhitungan sampling slovin dan 30 orang karyawan akan diambil dari sisa populasi untuk pengujian data validitas. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik-teknik seperti observasi, interview, studi dokumentasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti langsung dari sumber asli, tanpa perantara. Data sekunder merupakan data pendukung dalam penelitian. Data primer terdiri dari kuesioner dan data sekunder terdiri dari data perusahaan, buku, penelitian terdahulu.

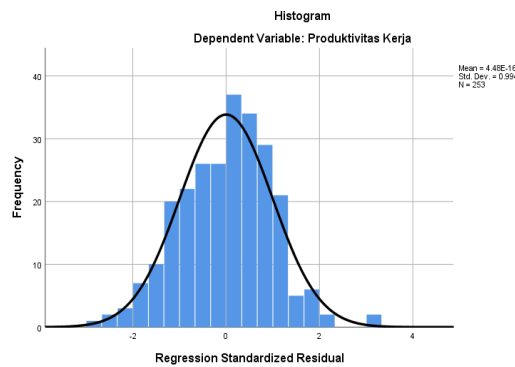
HASIL PENELITIAN

Tabel 2.
Analisis Statistik Deskriptif

N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
---	---------	---------	------	----------------

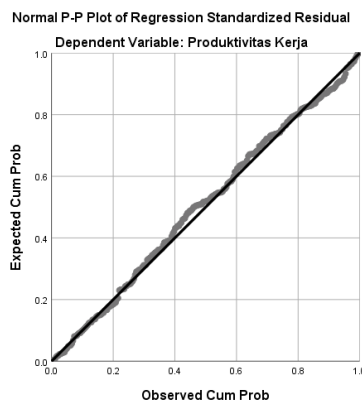
Sistem Kerja	253	19.00	44.00	31.7194	7.00144
Prosedur Kerja	253	19.00	45.00	32.0751	5.91057
Pengembangan Karir	253	21.00	46.00	33.8854	4.95923
Produktivitas Kerja	253	16.00	37.00	27.1700	4.33685
Valid N (listwise)	253				

Variabel sistem kerja dengan jumlah responden 253 orang, *mean* sebesar 33.7194 dengan nilai nilai paling kecil 19 dan nilai paling besar 44 dengan standard deviasi 7.00144. Pengujian tabel dari SPSS dapat dilihat untuk variabel prosedur kerja jumlah responden 253 orang, *mean* sebesar 32.0751 dengan nilai paling kecil 19 dan nilai paling besar 45 dengan standard deviasi 5.91057. Pengujian tabel dari SPSS dapat dilihat untuk variabel pengembangan karir jumlah responden 253 orang, *mean* sejumlah 33.8854 dengan nilai paling kecil 21 dan nilai paling besar 46 satuan dengan standard deviasi 4.95923. Dari hasil tabel yang diuji dari SPSS dapat dilihat variabel produktivitas kerja jumlah responden 253 orang, *mean* sebesar 27.1700 dengan nilai paling kecil 16 dan nilai paling besar 37 satuan dengan standard deviasi 4.33685.



Gambar 1. Grafik Histogram
Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Model grafik histogram pada gambar menunjukkan bahwa data bergerak sejajar dengan membentuk huruf U terbalik dan memenuhi asumsi dari normalitas.



Gambar 2. Grafik Normal P-P Plot
Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Model grafik memperlihatkan bahwa data menyebar mengikuti garis dan sudah

memenuhi asumsi dari normalitas. Pada pengujian selanjutnya menggunakan statistik menggunakan uji *one sample kolgomorov smirnov*.

Tabel 3.
Uji One Sample Kolgomorov Smirnov

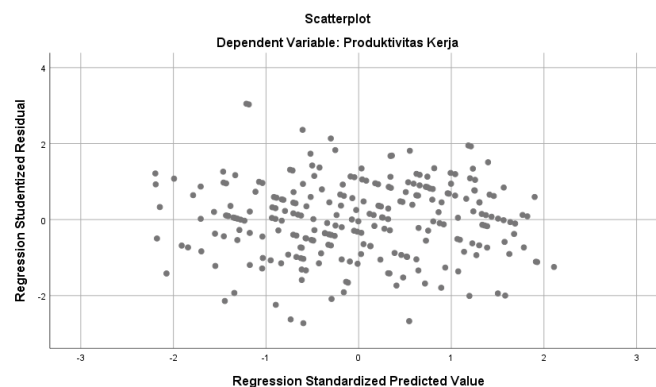
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		253
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.55388706
Most Extreme Differences	Absolute	.042
	Positive	.033
	Negative	-.042
Test Statistic		.042
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Memperhatikan nilai dari significant $0,200 > 0,05$ maka dinyatakan data memiliki distribusi normal.

Tabel 4.
Uji Multikolinearitas

Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1 (Constant)		
Sistem Kerja	.732	1.366
Prosedur Kerja	.753	1.328
Pengembangan Karir	.960	1.042

Pada pengujian multikolinearitas, nilai toleransi dan VIF untuk sistem kerja sebesar ($0.732 > 0.1$ dan $1.366 < 10$), prosedur kerja sebesar ($0.753 > 0.1$ dan $1.328 < 10$), pengembangan karir ($0.960 < 0.1$ dan $1.042 < 10$) bahwa tidak ada hubungan antara semua variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini.



Gambar 3. Grafik Scatterplot
Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Bahwa informasi tersebar dan tidak membentuk pola yang teratur (acak), sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas pada detailnya. Untuk poin selanjutnya, untuk melihat interpretasi, dilakukan uji statistik

Glejser. Informasi spesifik yang dapat diberikan jika artinya lebih besar dari 0,05 dinyatakan mungkin dalam pengujian yang digunakan

Tabel 5.
Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Beta			
(Constant)	4.156	1.204		3.452	.001
Sistem Kerja	.029	.023	.093	1.266	.207
Prosedur Kerja	-.013	.026	-.035	-.486	.628
Pengembangan Karir	-.054	.028	-.124	-1.942	.053

Masing masing variabel memiliki nilai lebih besar dari 0.05 untuk nilai signifikannya. Pada variabel sistem kerja, prosedur kerja, pengembangan karir ($0.207 > 0.05$, $0.628 > 0.05$, $0.053 > 0.05$). Dapat disimpulkan hasil bahwa tidak adanya gejala heterokedastisitas yang terjadi dan memenuhi kriteria asumsi klasik.

Tabel 6.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.499	1.999		3.752	.000
Sistem Kerja	.128	.038	.206	3.397	.001
Prosedur Kerja	.280	.044	.382	6.383	.000
Pengembangan Karir	.196	.046	.224	4.221	.000

$$Y = 7.499 + 0.128 X_1 + 0.280 X_2 + 0.196 X_3 + e$$

Nilai dari konstan sebesar 7.499 pernyataan bahwa sistem kerja, prosedur kerja, pengembangan karir terhadap produktivitas kerja adalah 7.499 unit jika tidak ada atau konstan. Variabeln 1 sistem kerja sebesar 0.128 yang berarti bahwa setiap kenaikan nilai dari variabel sistem kerja akan menambahkan nilai dari variabel produktivitas kerja sebesar 0.128 satuan. Variabel prosedur kerja sebesar 0.280 yang berarti bahwa setiap kenaikan nilai dari variabel prosedur kerja akan menambahkan nilai dari variabel produktivitas kerja sebesar 0.280 satuan. Variabel pengembangan karir sebesar 0.196 yang berarti bahwa setiap kenaikan nilai dari variabel pengembangan karir akan menambahkan nilai dari variabel produktivitas kerja sebesar 0.196 satuan.

Tabel 7.
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573 ^a	.328	.320	3.57523

Dalam hasil koefisien determinasi sebesar 32% dari produktivitas kerja yang

dapat diperjelas oleh variabel sistem kerja, prosedur kerja dan pengembangan karir dalam hasil uji koefisien determinasi yang dihasilkan dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.320, sedangkan sisanya 68% dijelaskan oleh variabel lain tidak dianalisis dalam analisis ini.

Tabel 8.
Uji Simultan (Uji F)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1556.903	3	518.968	40.601	.000
	Residual	3182.789	249	12.782		
	Total	4739.692	252			

Pada nilai derajat df maka nilai F_{tabel} pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 2.67. Hasil pengujian diperoleh nilai F_{hitung} (40.601) > F_{tabel} (2.670) dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu secara simultan variabel sistem kerja, prosedur kerja dan pengembangan karir yang diuji berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Tabel 9.
Uji Parsial (Uji t)

1	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	7.499	1.999		3.752	.000
	Sistem Kerja	.128	.038	.206	3.397	.001
	Prosedur Kerja	.280	.044	.382	6.383	.000
	Pengembangan Karir	.196	.046	.224	4.221	.000

Pada derajat kebebasan (df) = 253-4 = 249, maka t_{tabel} arti kemungkinan 0,05 adalah 1.971. Pengaruh secara parsial hipotesis sistem kerja secara parsial diperoleh $3.397 > 1.971$ dan signifikan diperoleh $0.001 < 0.05$ yang berarti H_a disetujui dan H_o ditolak, yaitu secara parsial sistem kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh secara parsial hipotesis prosedur kerja secara parsial diperoleh $6.383 > 1.971$ dan penting diperoleh $0.000 < 0.05$ yang menunjukkan bahwa H_a disetujui dan H_o ditolak, yaitu secara parsial prosedur kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh secara parsial hipotesis pengembangan karir secara parsial diperoleh $4.221 > 1.971$ dan substansial diperoleh $0.000 < 0.05$ yang berarti H_a disetujui dan H_o ditolak, yaitu pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Sistem Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil analisis regresi secara parsial menunjukkan sistem kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN III. Terlihat dari nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3.397 > 1.971$) dan nilai signifikan $0.001 < 0.05$ sehingga mendukung hipotesis H_1 . Hipotesis pertama diterima disini membuktikan bahwa sistem kerja yang baik dibutuhkan untuk mendukung produktivitas kerja karyawan di perusahaan. Sistem kerja yang efektif dan efisien memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan

produktivitas kerja. Dengan mengoptimalkan proses kerja, mengatur tugas dengan baik, dan memastikan alur kerja yang lancar, organisasi atau individu dapat mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi dan mencapai tujuan mereka dengan lebih efisien. Hasil penelitian ini juga sama dengan penelitian terdahulu oleh (Aziz et al., 2022), dengan hasil penelitian sistem kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini juga sama dengan teori dari (Gustriandi & Gultom, 2022), jika sumber daya manusia suatu perusahaan memiliki pengaruh terhadap sistem kerja, tingkat stres dan komunikasi karyawan, hal itu dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan atau kegagalan perusahaan. Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh ketiga faktor ini, yang memiliki dampak yang saling menguatkan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian (Junianto et al., 2020), (Lestari et al., 2020) dan (Mintje, 2019) yang menyatakan bahwa sistem kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Prosedur Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil analisis regresi secara parsial menunjukkan prosedur kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN III. Terlihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.383 > 1.971$) dan nilai signifikan $0.001 < 0.05$ sehingga mendukung hipotesis H2. Hipotesis kedua diterima disini membuktikan bahwa sistem kerja yang baik dibutuhkan untuk mendukung produktivitas kerja karyawan di perusahaan. Prosedur kerja yang baik memungkinkan adanya pengukuran dan evaluasi yang lebih baik terhadap kinerja. Dengan memantau dan menganalisis prosedur kerja yang diikuti, organisasi atau individu dapat mengidentifikasi area yang membutuhkan perbaikan dan melakukan penyesuaian yang diperlukan untuk meningkatkan produktivitas. Dengan memiliki prosedur kerja yang terus diperbaiki, perusahaan dapat terus meningkatkan efisiensi, mengurangi waktu yang terbuang, dan meningkatkan hasil kerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini juga sama dengan penelitian terdahulu oleh (Sinaga & Alverina, 2022), dengan hasil penelitian prosedur kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini juga sama dengan teori dari (Fau, 2019) menjalankan sesuai standar akan memberikan dampak yang positif bagi kemajuan organisasi. Standar operasional Prosedur akan memudahkan bagi pegawai dalam setiap pekerjaannya serta dapat menelaraskan masing-masing pegawai sehingga mempunyai satu tujuan satu komando atau perintah didalam pekerjaan pegawai tersebut.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil analisis regresi secara parsial menunjukkan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN III. Terlihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.221 > 1.971$) dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ sehingga mendukung hipotesis H3. Hipotesis kedua diterima disini membuktikan bahwa pengembangan karir yang baik dibutuhkan untuk mendukung produktivitas kerja karyawan di perusahaan. Pengembangan karir juga berhubungan dengan peningkatan kualitas kerja secara keseluruhan. Ketika individu memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperbarui, mereka dapat menghadapi tugas-tugas yang lebih kompleks dengan lebih percaya diri. Mereka juga dapat memberikan kontribusi yang lebih kreatif dan inovatif ke dalam pekerjaan mereka, membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses kerja. Hasil penelitian ini juga sama dengan penelitian terdahulu oleh (Sinaga & Alverina, 2022) dengan hasil penelitian prosedur kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini juga sama

dengan teori dari (Supendy & Harsum, 2019), dengan adanya program pengembangan karir maka akan diharapkan meningkatkan semangat kerja dan gairah kerja sehingga memacu pegawai dalam berkompetisi yang sehat sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian (Suryani, 2022), dan (Trisnawati, 2020) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Sistem Kerja, Prosedur Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja

Pada hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel sistem kerja, prosedur kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan $F_{hitung} (40.601) > F_{tabel} (2.670)$ dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$. Sistem kerja yang baik membantu dalam menetapkan tujuan yang jelas, membagi tugas dengan baik, dan mengoptimalkan alur kerja, yang semuanya berkontribusi pada efisiensi dan efektivitas kerja. Proses kerja yang efisien melibatkan penggunaan prosedur kerja yang terdefinisi dengan baik, yang membantu mengurangi kesalahan dan memastikan tugas diselesaikan dengan baik. Pengembangan karir memberikan individu pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang diperlukan untuk menghadapi tugas-tugas dengan lebih baik, berkontribusi pada kualitas kerja yang lebih tinggi, dan meningkatkan motivasi dalam mencapai hasil yang lebih baik. Hasil penelitian ini juga didukung oleh nilai koefisien determinasi sebesar 32% yang menunjukkan variabel sistem kerja, prosedur kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 32%.

SIMPULAN

Sistem kerja, prosedur kerja dan pengembangan karir secara simultan maupun parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem kerja yang baik memberikan landasan untuk penerapan prosedur yang efisien, sementara pengembangan karir memberi pegawai insentif untuk mematuhi prosedur dan bekerja dengan lebih baik. Dalam hal ini, hubungan antara ketiga aspek tersebut akan saling memperkuat. Sistem kerja yang terstruktur, prosedur kerja yang jelas, dan peluang pengembangan karir yang baik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Penting untuk mengintegrasikan ketiga aspek ini dengan baik agar dampaknya lebih kuat dan berkelanjutan terhadap kinerja pegawai dan keseluruhan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, O. :, & Saleh, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Jurnal Among Makarti*, 11(21). <https://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/view/160>
- Arief, M. Y., & Nisak, M. (2022). Pengaruh Prosedur Kerja, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PG. Asembagoes. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 386. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.349>
- Aziz, L. A., Maliah, & Puspita, S. (2022). Pengaruh Sistem Kerja Dan Prosedur Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas Pegawai Dinas Kesehatan Empat Lawang. *Jurnal*

- Media Wahana Ekonomika*, 19(1), 164–171.
<https://doi.org/10.31851/jmwe.v19i1.8016>
- Fau, Y. (2019). Pengaruh Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Education and Development Institut Pendidikan Tapanuli Selatan*, 7(1), 163–168.
<https://journal.ipts.ac.id/index.php/ED/article/view/810>
- Gustriandi, A., & Gultom, J. B. (2022). Prosiding: Ekonomi dan Bisnis Pengaruh Sistem Kerja, Stres Kerja, Dan Komunikasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus CV. Tunas Muda Sakti, Tangerang). *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2).
<http://repositori.buddhidharma.ac.id/cgi/users/login?target=http%3A%2F%2Frepositori.buddhidharma.ac.id%2Fid%2Ffeprint%2F1544>
- Junianto, D., Sabtohadhi, J., Program, M., Manajemen, M., Perbanas, S., Kabupaten, B., & Kertenagara, K. (2020). Pengaruh Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Pabrik Gula. *Jurnal Equilibrium*, 9(1), 1–9. <http://journal.stiem.ac.id/index.php/jureq/article/view/423>
- Lestari, S. P., Darna, N., Yustini, I., Ekonomi, F., & Galuh, U. (2020). Pengaruh Sistem Perekrutan Dan Sistem Kerja Outsourcing Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT. Gapuraning Rahayu). *Jurnal Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(1). <https://jurnal.unigal.ac.id/bmej/article/view/2424>
- Mintje, N. (2019). Pengaruh TQM, Sistem Penghargaan Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 1(3). <https://doi.org/10.35794/emba.1.3.2013.1939>
- Perteka, I. W. E., Mitariani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2020). Pengaruh Job Description dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Anulekha Resort & Villa Di Ubud. *Jurnal VALUES*, 1(4). <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/1435>
- Prinanda Purnama, A., Frendika, R., & Shakti Firdaus. (2022). Bandung Conference Series: Business and Management Pengaruh Sistem Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syari'ah Tunas Artha Mandiri Wilayah Kabupaten Tasikmalaya. *Bandung Conference Series: Business and Managemenr*, 2(1), 491–496. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i1.2067>
- Rizal, M., & Mujanah, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kemampuan kerja, Sistem Kerja terhadap Kinerja Karyawan Depo PT. Unilever Surabaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, x(x). <http://repository.untag-sby.ac.id/11642/>
- Sinaga, I. N., & Alverina, C. (2022). Pengaruh Prosedur Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Gondola Alta Fortuna Medan. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, 4(1).
- Supendy, R., & Harsum. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan Pt Pos Indonesia (Persero) Kendari. *Jurnal Mega Aktiva*, 7(2). <http://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal/article/view/68>
- Suryani, S., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). The Effect Of Motivation And Work Discipline On Performance Of Tasikmalaya Branch Post Office Employees. *Journal of Indonesian Management (JIM)*, 2(3), 647 –654. <https://doi.org/10.53697/jim.v2i3.915>
- Trisnawati, E. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Makassar. *Jurnal Economix*, 8(2). <http://digilib.yarsi.ac.id/11504/>